

Anställningsordning Mittuniversitetet

Publicerad: 2024-12-19

Beslutsfattare: Mittuniversitetets styrelse

Ansvarig funktion: HR

Handläggare: Victoria Sjöbom

Beslutsdatum: 2024-12-19

Giltighetstid: Tillsvidare

Senaste översyn: 2024-12-19

Sammanfattning: Mittuniversitetets anställningsordning gäller för hela universitetet. Mittuniversitetets styrelse fattar enligt 2 kap. 2§ HL beslut om anställningsordningen. Anställningsordningen innehåller dels behörighetskrav, bedömningsgrunder och saklig grund enligt de föreskrifter som meddelats av regeringen och dels information om behörighetskrav, bedömningsgrunder och saklig grund som Mittuniversitetet själv beslutar om.

Tidigare versioner: 2020/2642, 2021-01-13, 2022-02-01

Innehållsförteckning

1 Förkortningar	4
2 Inledning	5
3 Strategisk kompetensförsörjning	6
4 Föreskrifter som berör anställning	7
4.1 Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform	7
4.2 Förvaltningslag (2017:900) (FL)	7
4.3 Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)	8
4.4 Lag (1992:80) om anställningsskydd (LAS)	8
4.5 Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (AvtL)	8
4.6 Högskolelag (1992:1434) (HL)	8
4.7 Lag (2008:290) om godkännande för forskningshuvudmän att ta emot gästforskare	9
4.8 Myndighetsförordning (2007:515) (MF)	9
4.9 Anställningsförordning (1994:373) (AF)	9
4.10 Högskoleförordning (1993:100) (HF)	9
4.11 Förordning (2007:991) med instruktion för Överklagandenämnden för högskolan	10
4.12 Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare	10
4.13 Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor	11
5 Behörighet och bedömningsgrunder	12
5.1 Professor	12
5.1.1 Adjungerad professor	13
5.1.2 Gästprofessor	14
5.2 Universitetslektor	14
5.2.1 Gästlektor	16
5.3 Förenade anställningar, professor och lektor	17
5.4 Biträdande lektor	17
5.5 Universitetsadjunkt	18
5.6 Adjungerad lärare (adjunkt, lektor)	19
5.7 Doktorand	20
5.8 Postdoktor	21
5.9 Gästforskare	21
5.10 Forskare/Forskningsassistent/ Forskningsingenjör	22
5.11 Amanuens	23
5.12 Seniora anställningar	23

6 Saklig grund – förtjänst och skicklighet	23
6.1 Vetenskaplig/konstnärlig skicklighet	24
6.2 Pedagogisk skicklighet.....	25
6.2.1 Pedagogisk skicklighet.....	25
6.2.2 Förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen	25
6.2.3 Förmåga till pedagogisk förnyelse	26
6.3 Annan skicklighet	26
6.4 Högskolepedagogisk utbildning	27
7 Anställningsprocessen	28
7.1 Inrättande av anställning.....	28
7.2 Beredning av anställningsärende.....	29
7.3 Anställningsvillkor	29
7.4 Kravprofil och annonsering	29
7.5 Urvalsförfarande	30
7.6 Anställningsbeslut och anställningsavtal.....	32
7.7 Anslå anställningsbeslut	32
7.8 Överklagande.....	33
8 Kallelseförfarande	34
9 Befordran	34
9.1 Universitetslektor till professor	35
9.2 Adjunkt till universitetslektor.....	35
9.3 Biträdande lektor till universitetslektor	36

1 Förkortningar

AF	Anställningsförfordning (1994:373)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättsområde
FL	Förvaltningslag (2017:900)
HF	Högskoleförfordning (1993:100) (HF)
HL	Högskolelag (1992:1434) (HL)
LAS	Lag (1992:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MF	Myndighetsförfordning (2007:515)
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
ÖNH	Överklagandenämnden för högskolan

2 Inledning

Enligt 3 kap. 6§ HL bestämmer högskolan själv vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning utöver de föreskrifter som meddelats av regeringen. Enligt 2 kap. 2§ HF är det högskolans styrelse som fattar beslut om anställningsordningen. Mittuniversitetet har en anställningsordning som gäller för hela universitetet och reglerar de lärarkategorier som avses i 4 kap. 1§ HF dvs professorer (inkl. adjungerade professorer och gästprofessorer), lektorer (inkl. adjungerade lektorer och gästlektorer), adjunkter (inkl. adjungerade adjunkter), biträdande lektorer, förenade anställningar (professorer och lektorer). Anställningsordningen innefattar också de kategorier som regleras i 5 kap. HF dvs doktorander och amanuenser samt kategorierna gästforskare, forskare, forskningsassistent och forskningsingenjör som inte är läraranställningar. Postdoktorer regleras i avtal. Mittuniversitetets fakulteter kan ha anvisningar som kompletterar anställningsordningen.

Grunden för anställningsordningen är behörighetsvillkor och bedömningsgrunder för meritvärdering. Beredningen av anställningsärenden ska ligga på i första hand fakultetsnämnder samt prefekter och regleras i gällande besluts- och delegationsordning. Beredningen av anställningsärenden ska anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet och följa gällande föreskrifter.

Ett beslut om anställning berör civilrätten i form av det enskilda anställningsavtalet som styrs av AvtL och den arbetsrättsliga lagstiftningen samt förvaltningsrätten, i form av förvaltningsrättsliga anställningsbeslut som styrs av en omfattande reglering med grundlagsstöd genom RF. Detta betyder att det anställningsbeslut Mittuniversitetet fattar både innehåller ett myndighetsbeslut med grundlagsstöd ochen mängd rättsregler som påverkar beslutsfattandet och samtidigt ett myndighetsbeslut där parterna bestämmer innehållet och själva avtalet därefter innehåller rättsregeln. Vem som har rätt att fatta beslut om anställning styrs av Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning.

I FL framgår att beslutsfattandet om anställningsbeslut är myndighetsutövning som ska kunna överklagas. Mittuniversitetet uppträder i en anställningssituation som arbetsgivare i en privaträttslig roll och ett anställningsbeslut innefattar sådana inslag av offentlig maktutövning att det är att betrakta som myndighetsutövning mot enskild.

Inom staten gäller inte principen om fri anställningsrätt utan saklig grund genom förtjänst och skicklighet, om fel anställningsbeslut fattas kan överordnad myndighet utse den mest meriterade. ÖNH är den myndighet som prövar överklaganden av Mittuniversitets anställningsbeslut, uppdraget framgår av förordning och nämnden lyder under FL och MF.

3 Strategisk kompetensförsörjning

Med kompetens avses förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat. I arbetet med kompetensförsörjningen säkerställer verksamheten de kompetensmässiga förutsättningarna och kompetensförsörjningsplaneringen visar hur verksamheten arbetar med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens.

Institutioner och avdelningar ska arbeta löpande med sin kompetensförsörjningsplanering för att på ett proaktivt sätt säkerställa kompetens inför framtiden. En viktig del i detta är anställningsprocessen.

Mittuniversitetets kompetensförsörjning är en förutsättning för all verksamhet, såväl utbildning som forskning. Det är därför viktigt att Mittuniversitet är en attraktiv arbetsplats där medarbetare kan växa och utvecklas. Mittuniversitet ska vid rekrytering främja lika villkor, jämställdhet och mångfald samt arbeta för ökad internationalisering.

4 Föreskrifter som berör anställning

4.1 Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Enligt 1 kap. 1§ RF utövas den offentliga makten under lagarna. Legalitets- och objektivitetsprincipen är grundlagsstadgade och syftar till att myndigheter bara ska vidta åtgärder med stöd i rättsordningen, inte tillgodose andra intressen än de är satta att tillgodose samt agera objektivt vid anställningsbeslut och endast fästa avseende vid saklig grund i form av förtjänst och skicklighet. (RF 1 kap 9§, 12 kap 5§ och FL 5§, LOA 4§.)

I 12 kap. 2§ RF statueras den statliga förvaltningens självständighet i beslut som rör myndighetsutövning och rättigheten att fatta myndighetsbeslut. I den 5§ framgår de särskilda bestämmelserna såsom saklig grund, förtjänst och skicklighet som ska ligga till grund för anställningsbeslut.

4.2 Förvaltningslag (2017:900) (FL)

I 5§ FL framgår att legalitetsprincipen är grund för god förvaltning. Myndigheter får endast vidta åtgärder med stöd i rättsordningen och åtgärderna ska stå i proportion till de olägenheter som kan uppstå för den som åtgärden riktas mot (proportionalitetsprincipen återfinns också i 2 kap. 21§ RF).

Maktutövningen ska vara normmässig och förutsägbar. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för omsorgsfull handläggning, fler korrekta beslut och färre överklaganden. (SOU 2010:29.)

I 30-44 §§ FL framgår hur en underrättelse om innehåll i beslut såsom anställningsbeslut ska ske, upplysningsskyldigheten om t ex avvikande mening, närbeslut får verkställas och hur rättelser, ändringar och överklaganden ska gå till.

4.3 Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)

I 4§ LOA utvecklas de tvingande behörighetsgrunderna för en offentlig anställning, saklig grund genom förtjänst och skicklighet samt att skickligheten ska sättas främst.

4.4 Lag (1992:80) om anställningsskydd (LAS)

I 4§ LAS statueras att anställningsavtal gäller tillsvidare och kan sägas upp efter viss uppsägningstid, 4-5§§ reglerar anställning på viss tid. 7§ visar att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.

4.5 Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (AvtL)

I AvtL återfinns regelverket kring vad ett avtal är, hur det går till att ingå ett avtal och vad som är ett avtalsbrott. Lagen gäller enligt 1 kap. 1-9§§ förmögenhetsrättsliga frågor men tillämpas analogt.

Avtal sluts enligt 1 kap., 3 kap. och 4 kap. genom löftesprincipen, en viljeförklaring är bindande och när avtalet väl är ingått gäller den allmänna rättsgrundsatsen pacta sunt servanda (avtal skall hållas) om inte rättshandlingen i sig är att betrakta som ogiltig.

4.6 Högskolelag (1992:1434) (HL)

I 3 kap. 1-3§§ HL framgår de tvingande reglerna om läraranställningens innehåll och villkor samt den särreglering som finns avseende professorer. I 5 kap. 1§ HL statueras att överklagande av beslut sker av överklagandenämnd som första och sista instans.

4.7 Lag (2008:290) om godkännande för forskningshuvudmän att ta emot gästforskare

Lagen reglerar dels godkännande för forskningshuvudmän att ta emot forskare och dels mottagningsavtal, 1§. Lagen innehåller i 3§ information om i vilka fall lagen inte är tillämplig på tredjelandsmedborgare. I lagen tydliggörs regelverket kring mottagningsavtal i 6-8§§.

4.8 Myndighetsförordning (2007:515) (MF)

I 21§ MF regleras vad den handling som ska upprättas för varje beslut i ett ärende ska innehålla.

4.9 Anställningsförordning (1994:373) (AF)

I 3§ AF tydliggörs beslutsfattandet vid anställningsbeslut och definitionen av anställande myndighet. 4§ klargör bedömningsgrunder utöver förtjänst och skicklighet vid anställning och 6§ själva anställningsförfarandet. 7-8§§ tydliggör hur information om lediga anställningar ska anslås och 21-22§§ att anställningsbeslut får överklagas vid överklagandenämnd samt tidsramen för ett överklagande.

4.10 Högskoleförordning (1993:100) (HF)

I 4 kap. HF följer mer utförliga, tvingande regler om anställning vid högskola, i 5 kap. HF anställning för doktorander och amanuenser. I 4 kap. 1§ HF framgår att högskolan är anställande myndighet, i 3§ behörighets- och bedömningsgrunder för professorer, 4§ för lektorer och i 4a§ för biträdande lektorer. I 4 kap. 5-7§§ HF statueras förfarandet vid anställning såsom krav på jämställd representation vid rekrytering, krav på sakkunnigbedömning vid anställning av professorer och hur ett

kallelseförfarande gårtill för professorer. I 5 kap. 1-7§§ HF regleras anställning av doktorander och i 5 kap. 8-12§§ HF amanuenser.

I 4 kap. 10§ HF En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, docklängst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt LAS.

I 12 kap. 2§ HF statueras att anställningsbeslut får överklagas till ÖNH med undantag för anställning som doktorand eller lektor vid befordran.

I HF framgår även vissa begränsningar för anställningar. Professorer får intetidsbegränsas enligt LAS och adjungerade professorer, gästprofessorer samt biträdande lektorer anställs tills vidare dock under en begränsad tid.

Anställningsbeslut fattas av rektor men kan delegeras vidare i organisationen, dock ej beslut om anställning av professorer som inte får vidare delegeras.

4.11 Förordning (2007:991) med instruktion för Överklagandenämnden för högskolan

Överklagandenämnden för högskolan, ÖNH, har till uppgift att pröva överklaganden av beslut som fattas inom universitetens och högskolornas område, enligt 1§. Bestämmelser enligt 23-24§§ MF dvs anställning av myndighetschef, tillämpas inte på nämnden enligt 7§.

4.12 Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare

I denna avtalsreglering tydliggörs att anställning enligt detta avtal gäller enligt LAS (adjungerad professor regleras i 4 kap. 11§ HF). Adjungerad lärare ska ha en huvudsaklig sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn, enligt 2§.

Anställningen ska vara på deltid och normalt sett omfatta 20% av en heltidsanställning. Adjungerad lärare får anställas tillsvidare dock längst två år. Anställningen får förnyas, 3§.

Bedömning av kommande adjungeringar redovisas till berörda arbetstagarorganisationer. Anställningen ger inte företrädesrätt (25§ LAS) eller högre sysselsättningsgrad (25a§ LAS), 4§.

För adjungerade lektorer vid förenade anställningar tillämpas 4 kap. 2§ HF.

Avtalet gäller inte i de fall 4 kap. 10§ HF är tillämplig dvs lärare inom konstnärlig verksamhet.

4.13 Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor gäller postdoktorer som i huvudsak ska bedriva forskning, undervisning kan uppgå till högst 20% av arbetstiden. För att anställas bör främst den komma ifråga som har avlagt examen för högst tre år sedan, utgångspunkt för ramberäkning är sista ansökningsdag. Arbetstagaren får inte ha varit anställd som postdoktor tidigare med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid Mittuniversitetet.

Anställningen gäller tillsvidare, dock längst under en tid om minst två år och högst tre år. Den får förlängas vid särskilda skäl som sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag.

Vid föräldraledighet sker förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning. Anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

5 Behörighet och bedömningsgrunder

Saklig grund gäller enligt 12 kap 5§ RF och 4§ LOA för anställning i alla statliga myndigheter och alla anställningar oavsett nivå. För vissa läraranställningar uppställs dessutom behörighetskrav. Med detta avses särskilda krav som en sökande måste uppfylla för att kunna anställas.

Utöver de behörighetskrav som framgår av HF kan Mittuniversitetet i kravprofilen och därmed annonsen ange ytterligare behörighetskrav. Mittuniversitetets fakulteter har kompletterande krav utöver de krav som specificeras i denna anställningsordning. Om det behövs arbets- eller uppehållstillstånd ska detta vara beviljat innan anställningen kan påbörjas. Den sökande ansvarar själv för ansökan om arbets- eller uppehållstillstånd och eventuellt visum. Huvudregeln är att alla anställningar ska informeras i enlighet med 6§ AF.

5.1 Professor

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet, är densom visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor skagraden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. För behörighet som professor krävs i normalfallet högskole-pedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier, om detta saknas ska anställd professor uppnå detta inom två år från anställningstillfället.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. Mittuniversitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor enligt 4 kap. 3 § HF.

Enligt 4 kap. 6 § HF ska vid anställning av professor (inkl. adjungerad professor) sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Förslag från institutionen skalämnas till fakultetsnämnden, anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor. Rektor fattar beslut.

5.1.1 Adjungerad professor

För anställning av adjungerad professor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer, dock ej krav på högskolepedagogisk utbildning. Främsta syftet med att anställa en adjungerad professor är att förstärka Mittuniversitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Anställningen av en adjungerad professor kan i många fall också leda till en ökad samverkan mellan universitetet och omvärlden.

En framställan om adjungerad professor ska innehålla en redogörelse för syftet med anställningen, varaktighet, omfattning och planerade finansiering. Framställan ska innehålla en bekräftelse från nuvarande arbetsgivare med finansieringsintyg för anställningen samt ansökningshandlingar från den tilltänkte professorn.

Adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitets- och högskolesektorn, vilket innebär att en anställning som adjungerad professor ska understiga 50% av en heltid. Anställningen ska tidsbegränsas och den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst 12 år, enligt 4 kap. 11 § HF. Adjungerad professor inom konstnärlig verksamhet ska anställas tillsvidare dock längst fem år. Anställningen får förnyas och den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst 10 år, enligt 4 kap. 10 § HF. I övrigt gäller för anställning inom konstnärlig verksamhet LAS.

En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan universitetet, professorns ordinarie arbetsgivare och professorn själv ska ingå i

beslutsunderlaget. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av adjungerad professur. Rektor beslutar.

5.1.2 Gästprofessor

För anställning av gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer, dock ej krav på högskolepedagogisk utbildning. Anställningen ska tidsbegränsas och den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år, enligt 4 kap. 12 § HF.

Behörig att anställas som gästprofessor vid Mittuniversitetet är den som har en anställning vid ett lärosäte inom eller utanför Sverige och som innehar en professur eller i undantagsfall bedöms ha motsvarande kompetens. Om sakkunnigbedömning inte genomförts tidigare ska den göras efter samma behörighetskrav som för en rekryterad professor.

Förslag till gästprofessur initieras från institutionen på samma sätt som för annan professur. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden. Underlaget från institutionen ska innehålla förslag på vem som är aktuell för anställning som gästprofessor och den sökande ska lämna in ansökan på samma sätt som vid övriga anställningar av professorer. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av gästprofessuren. En gästprofessor som har sakkunnigprövats inom samma ämnesområde som den tänkta gästprofessuren vid fakulteten och funnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte får anställas utan sakkunnigprövning. Rektor fattar beslut.

5.2 Universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är, enligt 4 kap. 4 § HF, inom annat än konstnärlig verksamhet den som dels visat pedagogisk skicklighet

och dels avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annanyrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.

Inom konstnärlig verksamhet är den behörig som dels visat pedagogisk skicklighet och dels avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examensom bedöms motsvara minst doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet utanför universitetet. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid anställning som universitetslektor när sådan yrkesskicklighet är av betydelse för anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Ett exempel är när lektorn förväntas undervisa inom ett område där praktisk erfarenhet är väsentlig.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen gälla. Prövning av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

Mittuniversitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor, 4 kap. 4§ HF.

För behörighet som universitetslektor krävs i normalfallet högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier, om detta saknas ska anställd universitetslektor uppnå detta inom två år från anställningstillfället. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden,

anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan för beslut.

5.2.1 Gästlektor

En anställning som gästlektor tillför tillfälligt kompetens avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet samt kan bidra till förnyelse, breddning och/eller fördjupning för Mittuniversitetet. Behörig att anställas som gästlektor vid Mittuniversitetet är den som har en anställning vid ett lärosäte inom eller utanför Sverige och som innehar ett lektorat eller som bedöms ha motsvarandekompetens.

I normalfallet bör den kandidat som föreslås vara anställd universitetslektor. För anställning av gästlektor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga universitetslektorer, dock ej krav på högskolepedagogisk utbildning. Om kompetensprövning inte gjorts tidigare ska detta göras före anställning. Anställningen ska tidsbegränsas i enlighet med LAS.

Förslag till gästlektor initieras från institutionen på samma sätt som för ett lektorat. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden. Underlaget från berörd institution ska innehålla förslag på vem som är aktuell för anställning som gästlektor och den som är aktuell för anställning ska lämna in en ansökan på samma sätt som vid övriga anställningar av lektorer. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan om innehavare av gästlektoratet. En gästlektor som har sakkunnigprövats inom samma ämnesområde som det tänkta gästlektoratet vid fakulteten och funnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte får anställas utan sakkunnigprövning. Dekan fattar beslut.

5.3 Förenade anställningar, professor och lektor

Mittuniversitetet får enligt 4 kap. 2§ HF, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8§ HL, besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in.

Enligt 3 kap. 8§ HL ska Mittuniversitetet ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet innan en lärare erhåller en sådan förenad anställning som avses i 2 § HF. För anställning av professor eller lektor som är en förenad anställning gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning som professor eller lektor utan förenad anställning. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnden, anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan för beslut om lektor och till rektor för beslut om professor.

5.4 Biträdande lektor

Behörig att anställas som biträdande lektor är enligt 4 kap. 4a§ HF, den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande kompetens högst fem eller högst sju år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor gått ut. Verksamheten avgör vilken tidsgräns som ska tillämpas. Även den som avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande kompetens tidigare kan komma ifråga om det finns särskilda skäl som ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

En biträdande lektor får enligt 4 kap. 12a§ HF anställas tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år vilket beslutas av Mittuniversitetet före det att anställning sker. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare

och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. För anställningen gäller i övrigt LAS.

Mittuniversitetet bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. I kravprofilen och informationen om den lediga anställningen som biträdande universitetslektor enligt 4 kap. 12c§ HF, ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå, enligt 4 kap. 4a§ HF. Förslag från institutionen ska lämnas till fakultetsnämnd, anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan för beslut.

5.5 Universitetsadjunkt

En anställning som universitetsadjunkt ska i huvudsak innehålla undervisning. För behörighet som universitetsadjunkt krävs minst 180 högskolepoäng omfattande minst 90 poäng eller motsvarande kompetens inom det ämnesområde anställningen avser.

Anställd adjunkt ska inom två år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och bedömas ha pedagogisk skicklighet.

Vid Mittuniversitetet ska för behörighetsgrunden "motsvarande kompetens" i huvudsak gälla utländsk akademisk grundexamen. I undantagsfall, inom områden som kan hänföras till konstnärlig skicklighet,

kan eftergymnasial yrkesutbildning kombinerad med mångårig kvalificerad och relevant yrkeserfarenhet ge behörighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en universitetsadjunkt ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställningen gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Dekan fattar beslut, för anställningar understigande 12 månader fattas beslut av prefekt.

5.6 Adjungerad lärare (adjunkt, lektor)

För anställning av adjungerad lärare (adjunkt eller lektor) gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av adjunkt eller lektor, dock ej krav på högskolepedagogisk utbildning. Med adjungerad lärare avses en deltidsanställning av en arbetstagare som ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad läraranställning är att tillföra sådan kompetens som normalt sett inte finns i Mittuniversitetets ordinarie verksamhet och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Främsta syftet med att anställa en adjungerad lärare är att förstärka Mittuniversitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde, en adjungerad lärare kan också bidra till forskningen i syfte att förbättra undervisningen.

En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitetet, vilket innebär att en anställning som adjungerad lärare ska vara på deltid, normalt sett omfatta 20% av en heltidsanställning och alltid understiga 50% av en heltid.

Anställningen ska tidsbegränsas och den sammanlagda anställningstiden får omfattas högst två år med möjlighet till förlängning enligt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan Mittuniversitetet, lärarens

ordinarie arbetsgivare och läraren själv ska ingå i beslutsunderlaget. Dekan fattar beslut.

5.7 Doktorand

Behörig att anställas som doktorand är den som antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola eller ett universitet, enligt 5 kap. 3§ HF. Vid en anställning som doktorand ska den sökandes förmåga att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå bedömas, 5 kap. 5§ HF.

Om doktoranden anställs i samband med antagning till utbildningen ska bestämmelserna i 7 kap. 41§ om bestämmande av bedömningsgrunder och hinder mot företräde tillämpas. Anställningen ska avse arbete på heltid men kan om doktorandens själv begär det avse arbete på deltid, dock lägst 50% av heltid, 5 kap 3a§ HF. Särskilda villkor gäller för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium enligt 5 kap. 4§ och 4a§ HF. Doktoranden ska främst ägna sig åt egen utbildning men får i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration till högst 20% av full arbetstid, 5 kap. 2§ HF.

Anställningen ska gälla tills vidare dock längst till en viss tidpunkt och aldrig längre än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år och anställningen får förnyas med högst två år i taget, 5 kap. 7§ HF. Doktoranden får vara anställd i sammanlagt högst åtta år, den sammanlagda anställningstiden får inte vara längre än motsvarande en utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. För studier som avslutas med licentiatexamen gäller två år, 5 kap 7§ HF. Den sammanlagda anställningstiden får vara längre om det finns särskilda skäl som sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

5.8 Postdoktor

En anställning som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer en möjlighet att befästa och vidareutveckla sina vetenskapliga färdigheter. Arbetsuppgifterna ska huvudsakligen vara inriktade mot att bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna dock till högst motsvarande 20% av en heltid.

Behörig att anställas som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen i Sverige eller innehar motsvarande utländsk examen som bedöms likvärdig. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslutet fattas. Den sökande ska ha avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan den komma i fråga som avlagt doktorsexamen tidigare.

Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag. Postdoktor som ska undervisa eller handleda ska bedömas ha pedagogisk skicklighet, de pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj.

Anställningen gäller tillsvidare dock längst under en tid om minst två år och högst tre år i enlighet med avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

Den sökande får inte tidigare ha varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under sammanlagt mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid Mittuniversitetet.

5.9 Gästforskare

Behörig att anställas som gästforskare är den som antingen har disputerat eller är behörig att påbörja forskarutbildning. Dock ej personer som

antagits till forskarutbildning i Sverige. Med gästforskare avses en tidsbegränsad anställning även arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Sverige. Syftet med en gästforskare är att tillföra sådan kompetens som normalt sett inte finns i Mittuniversitetets ordinarie verksamhet och som är nödvändig för en forskning av hög kvalitet. Främsta syftet med att anställa en gästforskare är att förstärka Mittuniversitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde.

Innan Mittuniversitetet får ta emot en gästforskare ska gästforskaren och Mittuniversitetet som forskningshuvudman ingå ett mottagningsavtal där gästforskaren åtar sig att genomföra ett forskningsprojekt och forskningshuvudmannen åtar sig att ta emot gästforskaren. Anställningen ska tidsbegränsas och omfatta högst den angivna tiden för forskningen som finns i mottagningsavtalet. Anställningen ska tidsbegränsas i enlighet med LAS.

5.10 Forskare/Forskningsassistent/ Forskningsingenjör

Behörig att anställas som forskare är den som disputerat, behörig att anställas som forskningsassistent och forskningsingenjör är den som har examen på avancerad nivå.

Med forskare/forskningsassistent/forskningsingenjör avses en tidsbegränsad anställning med syfte att förstärka Mittuniversitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Saklig grund, förtjänst och skicklighet, gäller enligt 12 kap 5§ RF och 4§ LOA. Utöver detta kan Mittuniversitetet i kravprofilen och därmed annonsen ange ytterligare krav. Mittuniversitetets fakulteter kan ha kompletterande krav utöver de krav som specificeras i denna anställningsordning. Anställningen regleras i enlighet med LAS.

5.11 Amanuens

Behörig att anställas som amanuens är den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå, 5 kap. 10§ HF. Amanuenser ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens får omfatta totalt högst tre år enligt 5 kap 12§ HF.

En anställning som amanuens får motsvara högst 50% av en heltid och arbetet ska omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning, 5 kap. 9§ HF.

5.12 Seniora anställningar

En tillsvidareanställd arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad hen fyller 68 år (69 år from 2023-01-01), enligt 32a§ LAS. Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad anställning därefter i enlighet med LAS. En arbetstagare som fyllt 68 år (69 år from 2023-01-01) har inte företrädesrätt och allmän visstidsanställning eller vikariat övergår inte till tillsvidareanställning.

Anställningen gäller med prefixet senior t ex senior professor.

Anställningstiden är längst ett år, med möjlighet till förlängning, och ska i normalfallet omfatta högst 20% av en heltid. Förmåner enligt kollektivavtal gäller inte. Semester regleras i enlighet med Semesterlag (1977:480).

Anhållan om senior anställning samt anhållan om förlängning skickas från prefekt, via dekan för beslut av rektor.

6 Saklig grund – förtjänst och skicklighet

Saklig grund gäller enligt 12 kap 5§ RF och 4§ LOA för anställning i alla statliga myndigheter och alla anställningar oavsett nivå. Skicklighet, som

värderas högst, avser lämplighet för anställningen och förtjänst den vana och/eller erfarenhet som sökande har skaffat sig inom staten (Prop. 1973:90 och Prop. 1985/86:116).

Skickligheten har särskild betydelse och ska sättas främst, enligt LOA 4 § 2 st. Förtjänsten kan komma i fråga först om skickligheten bedöms vara i stort sett likvärdig bland de sökande. I begreppet skicklighet innefattas även personliga egenskaper som t ex samarbets- och/eller prestationsförmåga. Personliga egenskaper är mätare på de individuella förutsättningarna att fylla de krav som befattningen ställer på arbetstagaren (Prop. 1985/86:116).

En bedömningsgrund är ett urvalsinstrument och används för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Som exempel på bedömningsgrunder, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, kan anges graden av administrativ skicklighet och förmåga att samverka med det omgivande samhället. Vilka bedömningsgrunder som ska beaktas vid en specifik anställning beror på anställningens närmare innehåll.

Utöver nedanstående har Mittuniversitetets fakulteter kompletterande anvisningar med kompletterande krav.

6.1 Vetenskaplig/konstnärlig skicklighet

Med vetenskaplig skicklighet avses självständiga forskningsinsatser, förmåga att planera och leda forskning samt förmåga att kommunicera med det omgivande samhället. Vetenskaplig skicklighet visas genom egen forskning som resulterat i vetenskaplig publicering, genom planering och ledning av forskning och forskarutbildning samt förmåga att erhålla forskningsanslag. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver visas genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och genom förmåga att informera om forskning.

Med konstnärlig skicklighet avses framstående konstnärliga meriter från verksamhet och praktik inom de konstnärliga fälten samt förmåga till konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete.

6.2 Pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att förmedla relevanta kunskaper och färdigheter, aktivera studenter till eget lärande, skapa engagemang och intresse för ämnesområdet samt förmåga att strukturera och organisera såväl innehåll som arbetsformer i relation till ämnesrådets mål. Därtill ska pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att bidra till utveckling och förnyelse av utbildningen samt förmåga att reflektera över den egna lärargärningen.

6.2.1 Pedagogisk skicklighet

- Undervisningsinsatser på olika områden och olika nivåer på högskolor och universitet (grundkurser, påbyggnadskurser, doktorandkurser).
- Erfarenhet av pedagogiskt arbete inom näringsliv, förvaltningar och andra organisationer.
- Handledning av studenter.
- Handledning av forskarstuderande.
- Erfarenhet av olika examinationsformer.
- Ansvar för ledning, utveckling, planering och utvärdering av kurser.
- Framställning av läromedel och annat undervisningsmaterial.
- Internationell erfarenhet och erfarenhet av internationellt lärarutbyte.

6.2.2 Förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen

Den sökande bör genom en personlig redogörelse exemplifiera hur den pedagogiska rollen är uppfylld. Den pedagogiska rollen kan beskrivas genom t.ex.

- Högskolepedagogisk utbildning.
- Pedagogiska utmärkelser och intyg, exempelvis kursvärderingar, samt exempel på arbete med olika pedagogiska metoder.
- Förmåga att förmedla forskningsinformation och populärvetenskap till studenter och allmänhet t.ex. genom anordnande av seminarier och symposier.
- Deltagande av lärarutbyte och/eller deltagande som gästlärare vid svensk och/eller utländskt universitet.
- Undervisning av utländska studenter vid svenskt universitet eller högskola.

6.2.3 Förmåga till pedagogisk förnyelse

För att beskriva sin förmåga till pedagogisk förnyelse bör den sökande kunna redogöra för vad hen har gjort i fråga om:

- Förnyelse av undervisningsmetoder, kursinnehåll och examinationsformer.
- Utveckling av nya kurser.
- Ansökningar och erhållande av anslag för pedagogiskt utvecklingsarbete i undervisning och examinationsformer.
- Deltagande i pedagogisk förnyelse.

6.3 Annan skicklighet

Vid sidan av pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet ska även graden av skicklighet i andra avseenden bedömas av Mittuniversitetet. Den skicklighet det främst gäller är personliga egenskaper, förmågan till ledarskap samt förmågan att samverka med det omgivande samhället, nationellt och internationellt. Denna skicklighet måste, i likhet med de pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga meriterna, dokumenteras och

redovisas på ett sådant sätt att sakkunniga kan genomföra en kvalitetsbedömning.

Personliga egenskaper är förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och förmåga att informera om forskning. Förmåga att förmedla relevanta kunskaper och färdigheter, aktivera studenter till eget lärande, skapa engagemang och intresse för ämnesområdet samt förmåga att strukturera och organisera såväl innehåll som arbetsformer i relation till ämnesområdets mål.

Förmåga att bidra till utveckling och förnyelse av utbildning samt förmåga att reflektera över den egna lärargärningen.

6.4 Högskolepedagogisk utbildning

Det övergripande målet för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen enligt Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) utöver de allmänna målen i 1 kap. 9 § HL för avancerad nivå, är att deltagaren ska visa kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling. Detta mål är nedbrutit i sju specifika mål.

I SUHF:s rekommendationer betonas vikten av att deltagaren ska ha påbörjat en pedagogisk meritportfölj samt ha redovisat ett självständigt arbete som behandlar utbildning och undervisning inom det egna ämnesområdet relaterat till relevant utbildningsvetenskaplig och/eller ämnesdidaktisk forskning. Omfattningen som rekommenderas är minst 10 veckors heltidsstudier, d v s 15 högskolepoäng (SUHF:s Rek 2016:1).

Professor och universitetslektor ska för behörighet för anställning inom Mittuniversitetet i normalfallet ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier, om dettasaknas ska detta uppnås inom två år från anställningstillfället. Anställd adjunkt ska inom två år från

anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier.

De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj. Förprofessor och lektor ska den pedagogiska skickligheten bedömas av sakkunnig. En adjunkt ska bedömas ha pedagogisk skicklighet. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

7 Anställningsprocessen

Mittuniversitetets anställningsprocess ska kännetecknas av öppenhet, saklighet och rättssäkerhet. Mittuniversitetet har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för detta. Den sökande har rätt till en opartisk bedömning av sina meriter. Beredning av anställningsärenden ska ligga på i första hand fakultetsnämnder samt prefekter och regleras i gällande besluts- och delegationsordning. Beslut om anställning fattas i enlighet med gällande besluts- och delegationsordning. Mittuniversitetets fakulteter har anvisningar som kompletterar anställningsordningen. Lika villkorsarbete och ett aktivt mångfaldsarbete ska alltid eftersträvas. Huvudregeln är att alla anställningar ska informeras i enlighet med 6§ AF.

7.1 Inrättande av anställning

Förslag till inrättande av anställningar, överstigande 12 månader, av professor, inklusive gästprofessor och adjungerad professor, universitetslektor, biträdande lektor, gästlektor, universitetsadjunkt och adjungerad lärare inlämnas från berörd institution till fakultetsnämnd, som fattar beslut om inrättande av anställning.

7.2 Beredning av anställningsärende

Beredning av ärenden som rör anställning av professorer (inkl. adjungerad professor och gästprofessor), universitetslektorer (inkl. adjungerad lektor och gästlektor), biträdande lektorer, universitetsadjunkter samt befordran till professor och universitetslektor ingår i fakultetsnämndens ansvarsområde. Vid anställning av professor ska fakultetsnämnd utse en rekryteringsgrupp. Fakultetsnämnd tillsätter anställningsråd eller beredningsgrupp för beredningsarbetet. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor. Rektor fattar beslut. Vid anställning av adjunkter (inkl. gästadjunkt) fattar dekan beslut. Anställningar understigande 12 månader beslutas av prefekt.

Enligt 4 kap 5 § HF ska kvinnor och män vara jämställt representerade i den grupp av personer som lämnar förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Övriga rekryteringar som inte regleras i denna anställningsordning följer ordinarie rekryteringsprocess inom Mittuniversitetet, beslut om anställning fattas i enlighet med Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning.

7.3 Anställningsvillkor

Anställningsvillkoren på Mittuniversitet utgår från gällande föreskrifter, aktuella kollektivavtal och Mittuniversitetets lönepolicy. Beslut om anställningsvillkor fattas enligt Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning.

7.4 Kravprofil och annonsering

Inledningsvis i en rekrytering ska en kravprofil arbetas fram. Kravprofilen innehåller beskrivning av tjänsten vad gäller mål, ansvar och arbetsuppgifter. Utifrån beskrivningen av tjänsten fastställs kompetenskrav

som erfarenhet, utbildning, kunskaper och personliga egenskaper. Kravprofilen används som underlag under hela rekryteringsprocessen. Kompetenskraven ska vara kopplade till arbetet som skautföras och inte vara diskriminerande. Annonseringen ska spegla kravprofilen på så sätt att de krav som fastställts i kravprofilen också finns med i annonseringen. Annonseringen ska vara utformad med ett inkluderande synsätt och attrahera sökande med rätt kompetens.

Mittuniversitetet ska som arbetsgivare, på lämpligt sätt, informera om alla lediga anställningar enligt 6 § 1 st. AF, så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid.

Annonsering sker på Mittuniversitetets webbsida och Arbetsförmedlingen, samt förslagsvis på externa webbsidor och socialamedier. Annonsering bör genomföras internationellt för en breddad rekrytering som främjar internationalisering.

Om det finns särskilda skäl som talar mot ett sådant förfarande, enligt 6 § AF, gäller inte skyldigheten att informera. Undantag i enlighet med särskilda skäl ska alltid stämmas av med HR-avdelningen.

Som statlig myndighet är Mittuniversitetet skyldig att anmäla samtliga lediga tjänstertill Arbetsförmedlingen, enligt 2 § förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar. Undantag från anmälningskyldigheten kan medges av Arbetsförmedlingen om det finns särskilda skäl.

Ansökningstiden vid rekrytering ska vara minst tre veckor. Vid anställning av personer från tredje land ska tjänsten ha annonserats i Sverige och EU/EES samt Schweiz under minst tio dagar.

7.5 Urvalsförfarande

Urvalet i anställningsprocessen utgår från kravprofilen och de av Mittuniversitetet beslutade kvalitetskriterierna för respektive befattning.

Enligt 12 kap. 5 § RF, ska vid tillsättning av statlig anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Med skicklighet avses den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. Till skickligheten hänförs de faktorer som är av betydelse för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten. Det ska vara en kvalitativ helhetsbedömning.

Enligt 4 kap 6 § HF ska vid anställning av professor (inkl. adjungerad professor och gästprofessor) sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Fakultetsnämnden ska inhämta yttranden från två eller fler personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor i de fall prövning inte tidigare är genomförd) och två personer när det gäller anställning som universitetslektor (inbegripet adjungerad lektor och gästlektor) samt biträdande lektor. Vid utseende av sakkunniga ska fakultetsnämnden försäkra sig om att det inom sakkunniggruppen finns kompetens att bedöma den pedagogiska skickligheten. Sakkunniga ska hämtas utanför Mittuniversitetet.

Kvinnor och män ska vara jämställt representerade hos sakkunniga, om inte synnerliga skäl föreligger (4 kap 6 § HF).

Syftet med en intervju är att bedöma hur de sökande uppfyller de krav som ställts på kompetens och personliga egenskaper. Syftet med en provföreläsning är att bedöma de sökandes pedagogiska förmåga utifrån uppställda krav och att möjliggöra en jämförelse av flera sökande vid en provföreläsning med samma givna förutsättningar. Det är viktigt att den grupp som intervjuar samt lyssnar på och bedömer en provföreläsning är densamma och har så jämn könsfördelning som möjligt.

Syftet med referenstagning är att jämföra den bild som framkommit av den sökande med andra arbetsgivares bild samt en möjlighet att stämma av eventuella frågor som inte ställts direkt till den sökande.

7.6 Anställningsbeslut och anställningsavtal

Inför beslut om anställning som professor (inkl. adjungerad professor och gästprofessor), lektor (inkl. adjungerad lektor och gästlektor) samt biträdande lektor föreslår anställningsrådet beslut om anställning till den som enligt Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning har befogenhet att fatta beslut. För professorer (inkl. adjungerad professor och gästprofessor), fattar rektor beslut, för lektorer (inkl. adjungerad lektor och gästlektor) och biträdande lektorer fattar dekan beslut. Vid anställning av adjunkt görs bedömningen av institutionen och dekan beslutar enligt gällande besluts- och delegationsordning undantaget adjunksanställningar uppgående till högst 12 månader som prefekt beslutar på delegation av dekan. Vid övriga rekryteringar sker beslut i enlighet med Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning.

Om Mittuniversitetet av någon anledning avser att ändra sitt anställningsbeslut får det enligt 37§ FL bara ske om det framgår att beslutet får återkallas, vid tvingande säkerhetsskäl eller om den sökande lämnat oriktiga och/eller vilseledande uppgifter.

Enligt 39§ FL får myndigheten ändra ett beslut som överklagats endast om det inte blir till nackdel för den enskilde. Om högskolan ändrat sitt beslut före eller under pågående handläggning av ett överklagande ska det nya beslutet också överlämnas till ÖNH.

7.7 Anslå anställningsbeslut

Information om beslut av anställning ska alltid anslås på Mittuniversitetets fysiska anslagstavla i enlighet med 7 § AF. Informationen ska innehålla

uppgifter om vilket datum informationen sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller vid överklagande samt de eventuella avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling, enligt 7 § AF. Undantag från denna regel är om anställningen beräknas vara kortare än sex månader.

Om Mittuniversitetet anslagit anställningsbeslutet korrekt kan beslutet överklagas av de som sökt tjänsten men om anställningsbeslutet inte anslagits korrekt eller inte anslagits alls, kan i princip vem som helst överklaga beslutet. I enlighet med AF 22§ kan även tiden för överklagande bli obegränsad om Mittuniversitetet inte anslagit anställningsbeslutet på ett korrekt sätt.

7.8 Överklagande

Den som sökt en tjänst kan enligt 12 kap. 2§ HF och 42§ FL överklaga anställningsbeslutet om det gått personen emot. I FL återfinns grunderna för hur ett överklagande av en anställning inom staten går till. I 42§ FL framgår att beslut får överklagas av den som beslutet angår och om det gått hen emot, enligt praxis kan anställningsbeslut överklagas av alla som sökt tjänsten.

Enligt 12 kap. 2 § punkt 1 HF, får beslut om anställning överklagas med undantag av beslut om anställning som doktorand. Undantaget är också beslut om lektor vid en befordran enligt 4 kap. 12c § dvs biträdande lektor anställd enligt 4 kap 12a§ HF. Dock har en biträdande lektor som inte fått ansökan om befordran till lektor beviljad själv möjlighet att överklaga detta beslut, eftersom det gått personen emot.

Överklagandetiden är tre veckor från det att beslut anslagits på Mittuniversitetets fysiska anslagstavla. Enligt 22§ AF räknas tiden för överklagande av anställningsbeslutet från den dag då informationen anslags på anslagstavlan. Om högskolan anslagit anställningsbeslutet kan beslutet överklagas av de som sökt tjänsten men om myndigheten inte anslagit anställningsbeslutet kan i princip vem som helst överklaga. I

enlighet med AF 22§ kan även tiden för överklagande bli obegränsad om högskolan inte anslagit anställningsbeslutet på ett korrekt sätt.

När ett överklagande inkommer till Mittuniversitet sker en prövning av att överklagandet inkommit i rätt tid enligt 44–45§§ FL och överlämnas därefter till ÖNH. Dokumentationen ska vara tydlig och utförlig. Vid ett överklagande prövar ÖNH om anställningsbeslutet är korrekt utifrån de krav som Mittuniversitetet ställt vid rekryteringen och de behörighetsgrunder som framgår i annonsen. Ett överklagande kan bifallas om det t ex finns brister i ärendet som avsaknad av dokumentation, felaktig hantering av ledigkungörande samt felaktigheter vid anslående av anställningsbeslut och vid sakkunnigas utlåtanden. ÖNH har möjlighet att undanröja Mittuniversitetets anställningsbeslut, nämnden är första och sista instans vid ett överklagande.

8 Kallelseförfarande

Mittuniversitetet får om särskilda skäl föreligger kalla en person till anställning som professor om anställningen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Kallelseförfarande bör användas restriktivt. Om Mittuniversitetet kallar en person till anställning, ska skälen till varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras enligt 4 kap. 7 § HF.

Endast den som har behörighet för anställning enligt 4 kap. 3 § HF får anställas genom kallelse. Beslut att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket AF lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § HF ska tillämpas.

9 Befordran

Lärare anställs genom beslut av rektor, detta gäller också beslut med anledning av ansökan om befordran för biträdande lektor enligt 4 kap. 12c§

HF. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras enligt 4 kap. 13§ HF.

9.1 Universitetslektor till professor

En universitetslektor som är tillsvidareanställd vid Mittuniversitetet ska erbjudas atterfer ansökan prövas för befordran till en tillsvidareanställning som professor, om universitetslektorn har behörighet som professor. Ämnesområdet för anställningen ska vara detsamma eller ligga i nära anslutning till det ämnesområde som gällde för anställningen som universitetslektor.

Ansökan om befordran till professor ska beredas på samma grunder och med sammakvalitetskriterier som vid övrig rekrytering av professorer. Beslut som rör anställning av professor fattas av rektor och får inte delegeras, 4 kap. 13§ HF.

Vid befordran från universitetslektor till professor ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt minst 10veckors heltidsstudier. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.

9.2 Adjunkt till universitetslektor

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare vid Mittuniversitetet och har behörighet som universitetslektor, ska erbjudas möjligheten att ansöka om att få prövas för befordran till anställning som universitetslektor. Denna anställning ska gälla tills vidare. Ämnesområdet för anställningen ska vara detsamma eller ligga i nära anslutning till det ämnesområde som gällde för anställningen som universitetsadjunkt. Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas på samma grunder och med samma kvalitetskriterier som vid övrig rekrytering av universitetslektorer.

Vid befordran från adjunkt till universitetslektor ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt minst 10veckors heltidsstudier. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.

9.3 Biträdande lektor till universitetslektor

En biträdande lektor vid Mittuniversitetet kan senast sex månader innan anställningstidens utgång ansöka om befordran till en anställning som universitetslektor. Denna befordran innebär tillsvidareanställning som universitetslektor.

Den biträdande lektorn ska erbjudas befordran under förutsättning att den sökandehar behörighet för anställning som universitetslektor och vid en prövning bedöms lämplig enligt de bedömningsgrunder Mittuniversitetet bestämt ska tillämpas i ärenden om befordran till lektor, enligt 4 kap. 12c§ HF. Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas på samma grunder och med samma kvalitetskriterier som vid övrig rekrytering av universitetslektorer.

Ämnesområdet för lektoratet ska vara detsamma eller ligga i nära anslutning till det ämnesområde som gällde för anställningen som biträdande lektor.

Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas inom Mittuniversitetet på samma sätt och med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av universitetslektorer.

Redan i kravprofilen och informationen om den lediga anställningen som biträdandelektor ska behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå.

Vid befordran från biträdande lektor till universitetslektor ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15

Anställningsordning

2024-12-19

Diarienummer: 2020/2642

högskolepoäng alternativt minst 10 veckors heltidsstudier. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade, t.ex. i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.